

La perspectiva de género en el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral e invalidez en el sistema general de riesgos laborales colombiano, en los términos de la Cedaw¹⁷

The gender perspective in the classification process of loss of work capacity and disability in the general Colombian occupational risk system, under the terms of Cedaw.

Claudia Irene Lastra Benavides¹⁸

Resumen

En Colombia la población laboral formal afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales, de acuerdo con su género, es ampliamente desigual entre hombres y mujeres, según las cifras del Ministerio del Trabajo – Dirección de Riesgos Laborales; por tal motivo, es necesario replantear el procedimiento de calificación de pérdida de la capacidad laboral bajo unos criterios diferenciales, dado que en Colombia persisten marcadas desigualdades económicas, sociales, emocionales y físicas para el género femenino; esto, sumado a la frecuente doble jornada (laboral y doméstica/familiar) que incrementa su desgaste físico y psicoemocional.

Nótese que, dentro de los criterios utilizados para la determinación de la pérdida de la capacidad laboral e invalidez están el técnico y el científico Establecidos en el Manual Único de Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. Sin embargo, no se maneja ningún criterio diferenciador entre hombres y mujeres, a pesar de las desigualdades mencionadas en el párrafo precedente. Por tanto, resulta indispensable incorporar a este procedimiento, los elementos propios de la perspectiva de género, en el entendido que esta es una herramienta

17 Capítulo desarrollado en marco del proyecto de investigación: Perspectiva de Género en el proceso colombiano, en la Maestría en derecho procesal de la Universidad Libre seccional Cúcuta.

18 Abogada, Universidad de Cartagena. Especialista en Derecho Público, Universidad Externado de Colombia. Especialista en Seguridad Social, Universidad Externado de Colombia. Especialista en docencia universitaria, Universidad Santo Tomás. Candidata a Magíster en Derecho Procesal, Universidad Libre seccional Cúcuta.
Correo: claudiai-lastrab@unilibre.edu.co.

conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos, y que han sido normativizados en distintos instrumentos internacionales como la Convención Sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación Contra la Mujer (Cedaw), por sus siglas en inglés: *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*.

Por ello, este capítulo busca identificar los elementos de la perspectiva de género que se deben incorporar en el Sistema de Riesgos Laborales, con incidencia directa en el proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral e invalidez, a fin de asegurar el cumplimiento de los principios emanados de la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer – Cedaw-.

Introducción

El Sistema General de Riesgos Laborales en el ordenamiento jurídico colombiano, según lo señalan las editoras Diana Elizabeth Cuervo y Nidia Elizabeth Díaz en su libro *Sistemas de riesgos laborales en Colombia* (2024) – Editorial Tirant, tuvo sus inicios en el año 1904 cuando Rafael Uribe Uribe trató específicamente el tema de la seguridad en el trabajo, que posteriormente se convertiría en la Ley 57 de 1915 conocida como la Ley Uribe sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales, siendo ésta la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país. Así mismo, con esta normatividad se estableció la responsabilidad del empleador, las prestaciones económico-asistenciales, las clases de incapacidad, la pensión de sobreviviente y la indemnización en caso de limitaciones físicas causadas por el trabajo (Cuervo y Díaz, 2020).

Desde entonces, ha evolucionado significativamente el concepto de salud integral y seguridad en el trabajo, desencadenando en las garantías establecidas en la Constitución Política de 1991, que en su artículo 25 le imprime una condición de protección al trabajador a cargo del Estado y del empleador, de tal suerte que, posteriormente, la Ley 100 de 1993 desarrollaría tal mandato constitucional en su artículo 1 estableciendo el Sistema de Seguridad Social Integral, cuyo objeto es “garantizar los derechos irrenunciables de la persona

y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten” (Ley 100, 1993).

Para desarrollar el Sistema General de Seguridad Social Integral, se han emitido con posterioridad a la Ley 100 de 1993, una normatividad con la que se ha buscado consolidar el sistema. Por ejemplo, el Decreto Ley 1295 de 1994 (Sistema General de Riesgos Profesionales), la Ley 776 de 2002 (organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales), el Decreto 723 de 2003 (afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios), y, por último, el Decreto 1072 de 2015 (Único Reglamentario del Sector Trabajo).

Como puede apreciarse, Colombia cuenta con un importante marco regulatorio en todo lo relacionado con el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), consagrado principalmente en la Ley 100, 1993 y en la normatividad enunciada en el párrafo anterior; siendo importante destacar, para efectos de la presente investigación, el Decreto 1295 de 1994, que consagra el Sistema General de Riesgos Profesionales, definido este sistema en su artículo 1 como el “conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan” (Decreto 1295, 1994).

El Decreto 1295 de 1994 actualmente compilado en el Decreto 1072 de 2015, reglamentario del Sector Trabajo, así como en la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, establecen las disposiciones generales sobre riesgos laborales vigentes en Colombia, fijando las obligaciones a cargo del empleado y empleador dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así mismo, debe destacarse que, en Colombia se han establecido canales para la prevención de accidentes en el trabajo, es así como se incorporó el Sistema General de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST), entendido éste como un sistema que define los procesos para lograr una correcta identificación y anticipo de los riesgos laborales. Entre los beneficios de incorporar este sistema en las empresas del país están el aumento en la productividad y el cumplimiento de la normatividad.

Entre los grandes objetivos de este sistema, se encuentra la consolidación de equipos de trabajo para la prevención de riesgos laborales, tales como el comité COPASST, encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de SST. Entre sus funciones están la de proponer medidas y actividades que mejoren las condiciones de trabajo en la empresa. Por otro lado, el Comité de Convivencia Laboral (CCL), encargado de generar estrategias de conciliación entre colaboradores de la empresa. También, el comité deberá promover actividades hacia la prevención de acoso laboral para proteger a los trabajadores de riesgos psicosociales.

Puesto lo anterior en contexto, se visualiza que el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia se ha venido implementando, desde lo normativo, con una tendencia de protección al trabajador bajo una lógica de integración de las empresas y el Estado. Sin embargo, en la realidad, los distintos actores no proporcionan los aportes suficientes que permitan determinar una cobertura amplia, tanto en el número de empleos formales afiliados al sistema general de riesgos laborales y del sistema general de salud y seguridad en el trabajo, como las empresas o empleadores que cumplan con las disposiciones mínimas de seguridad en el trabajo, lo que genera una situación de riesgo permanente para los trabajadores en el ejercicio de sus labores y funciones.

Del mismo modo, resulta problemático que si se observan las cifras del Ministerio de Trabajo – Dirección de Riesgos Laborales, la población afiliada formalmente al Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, de acuerdo a su género, es significativamente desigual entre hombres y mujeres. Igualmente, debe tenerse en cuenta que históricamente en el Estado colombiano han sido marcadas las desventajas en las condiciones económicas, sociales, emocionales, laborales y físicas para el género femenino, máxime si se toma en consideración la tendencia en el país que indica que las mujeres, adicional a las funciones propias de su empleo, en un alto porcentaje deben continuar la jornada no laboral realizando las ocupaciones domésticas y familiares que incrementan su desgaste físico, emocional y mental.

Por tal motivo, se hace necesario replantear el procedimiento de calificación de pérdida de la capacidad laboral bajo unos criterios

diferenciales entre hombres y mujeres. Nótese que, dentro de los criterios utilizados para la determinación de la pérdida de la capacidad laboral e invalidez están el técnico y el científico establecidos en el Manual Único de Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. Sin embargo, dentro de dicho documento no se maneja ningún criterio diferenciador entre ambos géneros, a pesar de las desigualdades descritas previamente.

En tal sentido, esta problemática debe analizarse desde una perspectiva de género, recurriendo al estudio de disposiciones constitucionales e instrumentos internacionales de relevancia, como, para este caso lo es, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – Cedaw -, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 34 de 1980. Esta normatividad en Colombia fue aprobada mediante la Ley 51 de 1981, y se ratificó el 19 de enero de 1982, obligándose el Estado Colombiano a incorporar al ordenamiento jurídico las disposiciones de la Cedaw, que de acuerdo con la autora Teresa Valdés, se constituye como “un programa de acción pública destinado a eliminar la discriminación hacia las mujeres y lograr la igualdad formal y sustantiva entre mujeres y hombres, lo que, sin duda, resulta ambicioso y desafía las estructuras socioculturales de los países” (Valdés, 2013, p. 171).

Entonces, resulta problemático que, habiendo tanta normatividad aplicable en el Sistema de riesgos laborales con incidencia directa en el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral e invalidez, históricamente este proceso no se haya realizado con base en una perspectiva de género, que pueda tomar en consideración las condiciones de vulnerabilidad en que se puede encontrar la mujer a la hora de ser calificada. En efecto, se torna fundamental realizar un análisis jurídico sobre aquellos elementos propios de la perspectiva de género, y aquellos principios contenidos en la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer – Cedaw, que deben ser tenidos en cuenta en el ordenamiento jurídico colombiano para optimizar el proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral e invalidez, dando garantía a los derechos de las mujeres.

Problema de investigación

¿Qué elementos de la perspectiva de género se deben incorporar en el Sistema de Riesgos Laborales con incidencia directa en el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral e invalidez, a fin de asegurar el cumplimiento de los principios emanados de la convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer – Cedaw?

1. Los criterios establecidos por el ordenamiento jurídico colombiano para la calificación de la pérdida de capacidad laboral e invalidez

Como lo ha sostenido la Corte Constitucional desde su jurisprudencia primigenia, el Estado Social de Derecho se puede describir esquemáticamente a partir de dos puntos de vista: uno cuantitativo, representado por el denominado Estado bienestar, y, otro cualitativo, bajo la figura del Estado constitucional democrático. El primero de ellos, en palabras del Máximo Tribunal de la Jurisdicción Constitucional, está llamado a garantizar “estándares mínimos de salario, alimentación, salud, habitación, educación, asegurados para todos los ciudadanos bajo la idea de derecho y no simplemente de caridad” (Sentencia T-406, 1992).

Así, siendo Colombia un Estado social de Derecho con influencia marcada de los parámetros del denominado Estado de bienestar, está obligado a fijar unas disposiciones que permitan la garantía de derechos para aquellas personas que, con ocasión de las actividades que desempeña en su trabajo, han perdido su capacidad laboral o han atravesado un estado de invalidez, siendo el punto de partida para gozar de tales garantías, acceder a un procedimiento de calificación de pérdida de la capacidad laboral justo y equitativo. Sobre el particular, la Corte Constitucional en reiteradas sentencias, como, por ejemplo, la T-402 de 2022 ha puntualizado que la calificación de la pérdida de la capacidad laboral es:

un derecho que tienen todos los afiliados al Sistema General de Seguridad Social, sin distinción alguna, pues es el medio para acceder a la garantía de otros derechos como la salud, el mínimo vital y la

seguridad social, en tanto permite establecer si una persona tiene derecho a las prestaciones asistenciales o económicas que se consagran en el ordenamiento jurídico, por haber sufrido una enfermedad o accidente (Sentencia T-402, 2022).

Siguiendo esa misma línea argumentativa, el Órgano de Cierre de la Jurisdicción Constitucional en sentencia T-250 de 2022 indicó lo siguiente:

El ordenamiento jurídico impone que el estado de invalidez se determine a través de una valoración médica que conlleve a una calificación de la pérdida de la capacidad laboral, cualquiera que sea su origen (común o laboral). Esta calificación debe ser realizada por las entidades autorizadas por la ley. Con dicha calificación se dictamina el porcentaje de afectación, el origen de la pérdida y la fecha en la que se estructuró. De esta manera, su determinación tiene como propósito la garantía de diversos derechos fundamentales: la salud, la seguridad social y en muchos de los casos, dependiendo de las circunstancias particulares, la vida y el mínimo vital (Sentencia T-250, 2022).

Así las cosas, es oportuno indicar en este punto que, en el marco del Estado social de derecho colombiano, la calificación de la pérdida de la capacidad laboral está cimentada en la obligación de asegurar los derechos fundamentales de las personas que por motivo de su trabajo perdieron su capacidad laboral o fueron víctimas de un estado de invalidez. Para ello, el legislador y el Gobierno Nacional, respectivamente, deben adoptar unos criterios legales y reglamentarios, que definan las pautas que deben seguir todos los actores involucrados en este procedimiento en cada una de sus instancias. Tales criterios serán expuestos a continuación.

En primer lugar, resulta importante mencionar que el artículo 142 de la Ley 019 de 2012, modificó el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, que había sido reformado previamente por el artículo 52 de la Ley 962 de 2005, fijando que la calificación de la pérdida de capacidad laboral u ocupacional, se realizará con base en el manual único para la calificación de invalidez, expedido por el Gobierno Nacional, vigente a la fecha de calificación, que deberá contener los criterios técnicos-científicos para evaluar la imposibilidad del trabajador, representado en un porcentaje, para continuar desempeñando sus labores en condiciones físicas

y/o mentales normales, debido a alguna deficiencia, discapacidad y minusvalía que hayan generado secuelas como consecuencia de una enfermedad o accidente.

En virtud de las anteriores disposiciones de orden legal, el Gobierno Nacional representado por el Ministerio de Trabajo, mediante el Decreto 1507 del 12 de agosto de 2014, expidió el Manual Único de Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, el cual, de acuerdo a la lectura literal del artículo 1, se constituye como el instrumento técnico establecido para evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen en el país. Dicha normatividad, si se recurre a los aportes de la doctrina, se puede contextualizar en los siguientes términos:

En Colombia, la calificación de la pérdida de capacidad laboral (PCL), es un procedimiento pericial en salud, técnico y científico que permite conocer, determinar y calificar el porcentaje de la PCL de una persona y su estado de salud después de un proceso de tratamiento médico pertinente de acuerdo con su condición de salud. Para esta calificación se utiliza un baremo denominado Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional (MUCPCLO), establecido a través del Decreto 1507 de 2014, por el Ministerio de Trabajo y uno de sus objetivos es definir las condiciones finales que le permiten o no a una persona acceder a la pensión de invalidez, independiente del origen, si alcanza los valores y requisitos descritos en este manual. Asimismo, también sirve para definir el acceso a la prestación económica por incapacidad permanente parcial, en caso de enfermedad o accidente laboral (Gaona, Martínez, Giraldo, Rodríguez, Velásquez, 2023).

Ahora bien, el Ministerio del Trabajo a través de los Decretos 1352 de 2013 y 1072 de 2015 en su capítulo 5, desarrolla la mencionada Ley 019 de 2012, mediante la cual se crean las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez como organismos del sistema de la seguridad social integral del orden nacional, adscritas a dicho gabinete, con personería jurídica, de derecho privado, cuya función principal dentro del Sistema de Seguridad Social Integral es la de decidir en primera instancia las controversias sobre las calificaciones en primera oportunidad (realizada por la EPS, Colpensiones o ARP) de origen y la pérdida de la capacidad laboral u ocupacional y su fecha de

estructuración, así como la revisión de la pérdida de capacidad laboral y estado de invalidez; de igual manera actúa como segunda instancia y órgano de cierre dentro de los Regímenes de Excepción como el de Ecopetrol y el del Magisterio.

Dicho esto, son las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez, las entidades llamadas a dar aplicación al Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional (MUCPCLO), establecido a través del Decreto 1507 de 2014. Para tal efecto, la actuación debe ceñirse a los criterios fijados por la norma en mención, descrita, a grandes rasgos por la Defensoría del Pueblo así: “la calificación de disminución de capacidad laboral, esta supedita a varios criterios o componentes entre los cuales están aquellos funcionales, biológicos, síquicos y sociales del ser humano, previamente establecidos en los manuales de calificación, entre los cuales se deben tener en cuenta aspectos como la Deficiencia, discapacidad y minusvalía” (Defensoría del Pueblo, 2016).

Entonces, el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional en su parte inicial establece la metodología para la calificación de deficiencias, unificando los factores, criterios y la estructura de las tablas de calificación, bajo los siguientes parámetros de carácter general: En primer lugar, dentro de la tabla se observan las clases de deficiencias; en segundo lugar, el porcentaje de PCL, que varía de 0 a 100%; y, finalmente, los criterios de deficiencia: historial clínico, examen físico, estudios clínicos o resultados de pruebas objetivas, y, antecedentes funcionales o de evaluación.

Con lo anterior, se tienen los criterios básicos que serán tomados como fundamento para la decisión sobre la calificación de la pérdida de la capacidad laboral e invalidez por parte, bien sea de la Junta Regional o Nacional de Calificación de Invalidez en lo atinente a las deficiencias, que corresponde al 50% de la valoración final. Pero también el Decreto 1507 de 2014 fija unos criterios específicos para la valoración del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales, que corresponden al 50% restante de la valoración final. Por ejemplo, en la tabla No. 13 establece los criterios para calificar a las personas en edad económicamente activa, a saber: rol laboral, autosuficiencia económica, y la edad.

Una vez contextualizados los anteriores criterios, resulta oportuno concluir, para efectos de dar respuesta a los objetivos del presente artículo, que el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, regulado en el Decreto 1507 de 2014 omite tanto en la parte de valoración de deficiencias, como en la parte de la valoración del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales, adoptar criterios de género para la evaluación. Nótese que la Corte Constitucional dentro de su jurisprudencia ha establecido que las distintas autoridades públicas están llamadas a “aplicar las reglas constitucionales que prohíben la discriminación por razones de género, la observancia de la igualdad material, la garantía de protección a las mujeres víctimas de violencia y la protección de personas en situación de debilidad manifiesta” (Sentencia T-425, 2022), obligación de la que no se escapan las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez.

Así las cosas, si se toma en consideración lo indicado en párrafos precedentes, sobre las obligaciones que tiene Colombia al catalogarse como un Estado Social de Derecho, relacionadas con fijar unas disposiciones que permitan la garantía de derechos para aquellas personas que, con ocasión de las actividades que desempeña en su trabajo, han perdido su capacidad laboral o han atravesado un estado de invalidez, siendo el punto de partida para gozar de tales garantías, acceder a un procedimiento de calificación de pérdida de la capacidad laboral justo y equitativo, no es precisamente ni justo, ni equitativo, que el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional no se haya ocupado de establecer unos criterios de género para el procedimiento de evaluación, situación que deriva en unas consecuencias considerablemente negativas para las mujeres del país, que serán estudiadas en el capítulo subsiguiente.

2. Las consecuencias que se derivan de la ausencia del enfoque de género en el ordenamiento jurídico que regula el sistema de riesgos laborales en Colombia.

En Colombia, el 4 de diciembre de 2008 se expidió la Ley 1257 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los

Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”, esta normatividad, como lo plantean las autoras María Isabel Lopera y Lina Marcela Estrada tiene como objetivo que tanto el Estado como la sociedad implementen las acciones necesarias para prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres. Para tal efecto, dentro de sus disposiciones se acogieron “medidas que buscan protegerlas, especialmente a las que se encuentren en situación de vulnerabilidad en razón de su condición de mujer. Medidas o acciones afirmativas, o medidas de discriminación positiva, que buscan superar la discriminación mediante el reconocimiento de que la igualdad jurídica no constituye una igualdad real” (Lopera & Estrada, 2015).

Dentro de las medidas de discriminación positiva a favor de las mujeres, introducidas por la Ley 1257 de 2008, se encuentran, entre otras, el reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas para quienes hayan sido víctimas de violencia de género. Así mismo, dentro de los principios que rigen la aplicación de dicha ley, se encuentra el de atención diferenciada, según el cual, el Estado tiene la obligación de garantizar la atención de las necesidades y circunstancias específicas de colectivos de mujeres especialmente vulnerables o en riesgo, en aras de lograr el acceso efectivo a sus derechos.

Dicho lo anterior, se evidencia la existencia en Colombia de un cuerpo normativo de orden legal que exige la adopción de medidas de discriminación positiva en favor de las mujeres, que deben ser aplicadas por el Estado, y, en términos generales, por la sociedad. Las disposiciones de la Ley 1257 de 2008 no hacen otra cosa que desarrollar las prerrogativas de rango constitucional que cobijan los derechos de las mujeres. Nótese que de acuerdo con los lineamientos de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la Constitución Política de 1991 contiene mandatos para las autoridades administrativas y judiciales de “hacer efectiva la igualdad material de las mujeres”, lo cual “implica el deber de adoptar una perspectiva de género en sus actuaciones para garantizar la efectividad del ejercicio de todos los derechos, pero específicamente en este caso, a una vida libre de violencia y al acceso al trabajo en una real igualdad de condiciones” (Sentencia T-095, 2018).

Así las cosas, la primera consecuencia que se deriva de la ausencia del enfoque de género en el ordenamiento jurídico que regula el sistema de riesgos laborales en Colombia, puntualmente, del Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, regulado en el Decreto 1507 de 2014, es la violación directa de este acto administrativo a los postulados constitucionales que imponen la obligación de generar medidas de discriminación positiva en favor de las mujeres. Señala el autor José Blanco que “cualquier intento de determinar la inconstitucionalidad de una disposición normativa, debe sustentarse en la contradicción que pueda estar generando esa disposición con el principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 4 de la Constitución Política, que establece a la constitución como norma de normas” (Blanco, 2022). En ese sentido, es claro que la Constitución Política contiene mandatos para las autoridades administrativas y judiciales de hacer efectiva la igualdad material de las mujeres, situación reconocida por la misma jurisprudencia de la Corte Constitucional, y que se está omitiendo dentro de los criterios de calificación fijados en el mencionado decreto, al no incorporar la perspectiva de género en el proceso de calificación.

Por su parte, el artículo 137 de la Ley 1437 de 2011 que consagra el medio de control de nulidad, establece que toda persona podrá solicitar ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo que se declare la nulidad de los actos administrativos de carácter general, entre otras cosas, cuando hayan sido expedidos con infracción en las normas en que deberían fundarse. En ese orden de ideas, el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, regulado en el Decreto 1507 de 2014, es un acto administrativo de carácter general susceptible de nulidad por contrariar las disposiciones constitucionales a que se hizo referencia en el párrafo precedente, y por la vulneración al principio de atención diferenciada consagrado en la Ley 1257 de 2008, según el cual, cualquier actuación administrativa, como lo es el procedimiento de calificación debe garantizar la atención de las necesidades y circunstancias específicas de colectivos de mujeres especialmente vulnerables o en riesgo, en aras de lograr el acceso efectivo a sus derechos, criterio que se omitió dentro de dicho decreto.

En efecto, como se indicó anteriormente, la primera consecuencia que se deriva de la ausencia del enfoque de género en el Manual Único para

la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, regulado en el Decreto 1507 de 2014, es de carácter eminentemente jurídico, ligada a la contradicción entre este acto administrativo de carácter general y las normas de carácter superior en que debió fundarse, como lo son, la Constitución Política y la Ley 1257 de 2008.

No obstante, debe advertirse que no es la única consecuencia, sino que existe otra con mayor relevancia que es de carácter social. Como se indicó en la parte introductoria del presente artículo, en un Estado como el colombiano, son marcadas las desigualdades en las condiciones económicas, sociales, laborales, emocionales, y físicas para el género femenino; esto, aunado a que es tendencia en el país que las mujeres, adicional a las funciones propias de su empleo, en un alto porcentaje deben continuar la jornada no laboral realizando las ocupaciones domésticas y familiares que incrementan su desgaste físico, emocional y mental.

Señala la autora María Fernanda González en un estudio realizado sobre salud laboral y género, encaminado a buscar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales lo siguiente:

En esta línea, diferentes estudios confirman que hombres y mujeres con la misma ocupación y aparentemente la misma exposición enferman y se accidentan de diferente manera, y cómo factores relacionados no sólo con el sexo, sino también con los roles sociales en el medio laboral y extralaboral, pueden influir en enfermedades relacionadas con el trabajo y en la propia percepción de la salud por parte de ambos grupos (González, 2011).

Por su parte, las autoras Adriana Camacho y Daniela Mayorga, realizaron un análisis sobre los riesgos laborales psicosociales de las mujeres desde una perspectiva organizacional, jurídica y social, dentro del cual concluyeron:

Las mujeres siguen considerándose el sexo débil a pesar de que actualmente cuentan con igual o mejor formación profesional que los hombres, pero un ambiente machista hace que sean vulnerables y discriminadas en el desempeño de sus funciones, lo que se evidencia en aspectos como menor remuneración, menores beneficios o peores

condiciones laborales. Lo anterior, genera frustraciones y situaciones de conflicto en las mujeres al percibir que, pese a que cuentan con los mismos méritos, se les da un trato desigual (Camacho & Mayorga, 2017).

Del mismo modo, en una investigación realizada en el año 2015 sobre desigualdad de género en las actividades de prevención de riesgos laborales, se determinó lo siguiente:

Concluimos nuestro estudio corroborando la hipótesis que afirma la existencia de desigualdad de género en materia de prevención laboral. Y al alcanzar los objetivos planteados confirmamos que la mujer trabajadora muestra una significativa desventaja respecto al hombre en las actividades preventivas relacionadas con la vigilancia de la salud, control de los riesgos en el puesto de trabajo, así como en formación e información. Y por todo lo expuesto podemos decir que en la actualidad todavía no se ha establecido el enfoque de género en los aspectos de salud y seguridad en el trabajo (Gayoso, Rodríguez, Fernández & De La Cruz, 2017).

De esta manera, es notorio que en la sociedad actual no se han superado las circunstancias discriminatorias y desiguales para las mujeres en el ámbito laboral, situación que impacta directamente en la falta de garantías respecto a la prevención de riesgos laborales para el género femenino. Así pues, existe una probabilidad superior de que las mujeres padezcan situaciones que desencadenen una pérdida de capacidad laboral o invalidez producto de las condiciones sociales y laborales a las que se han visto sometidas históricamente, siendo fundamental, que el procedimiento a través del cual se calificará esas eventuales pérdidas de la capacidad laboral o invalidez, incorpore criterios de género, logrando materializar los derechos fundamentales de las mujeres en un trámite justo y equitativo.

En este orden de ideas, son claras las consecuencias negativas tanto en el ámbito jurídico, como en el ámbito social, que se derivan de la ausencia del enfoque de género en el ordenamiento jurídico que regula el Sistema de Riesgos Laborales en Colombia; las cuales se pueden resumir de la siguiente forma: i) en el ámbito jurídico, la contradicción existente entre el Decreto 1507 de 2014, acto administrativo de carácter general y las normas de carácter superior en que debió fundarse, como lo son, la Constitución Política y la Ley 1257 de 2008, situación que

lo hace susceptible de declarar su nulidad en la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo; y ii) en el ámbito social, la no superación de las condiciones históricas de desigualdad que ha sufrido la mujer, y que se han trasladado también a procedimientos como el de calificación de pérdida de la capacidad laboral e invalidez. Estas situaciones pueden subsanarse incorporando elementos propios de la perspectiva de género, y los principios de la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer – Cedaw- aplicables en las relaciones laborales, que serán estudiados en el capítulo subsiguiente.

3. Los principios de la Convención Sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación Contra la Mujer (Cedaw) aplicables en las relaciones laborales en Colombia.

El proceso de integración de un tratado internacional al ordenamiento jurídico colombiano conlleva la obligación de superar, como mínimo, cuatro etapas: negociación, suscripción, aprobación y ratificación. Las dos primeras son llevadas a cabo por el presidente de la República, quién, al suscribir el tratado, da lugar a que el Congreso de la República lo apruebe a través de una ley. Luego, el trámite continúa nuevamente en manos del Jefe de Estado para que realice la ratificación. Una vez superadas a satisfacción las mencionadas etapas, como lo señala la Corte Constitucional en su jurisprudencia, queda perfeccionado el tratado, y “los compromisos celebrados por el Estado son plenamente exigibles en los ámbitos internacional y doméstico” (Sentencia C-252, 2019). Lo anterior sin perjuicio de la competencia de la Corte Constitucional para estudiar la constitucionalidad de las disposiciones del tratado.

Dicho esto, es oportuno anotar que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer, fue aprobada por Colombia a través de la Ley 51 de 1981, surtiendo el respectivo procedimiento de ratificación el 19 de enero de 1982. Bajo ese entendido es acertado concluir que los compromisos adquiridos por Colombia al ratificar esta normatividad, son plenamente exigibles dentro del ordenamiento interno. Entonces, como punto de partida para el desarrollo del presente capítulo, se tiene que todos los principios que se desprendan de la mencionada convención son aplicables a las relaciones laborales en el Estado colombiano.

En efecto, como señalan las autoras, desde la misma jurisprudencia de la Corte Constitucional se ha establecido la obligación para los operadores judiciales de dar una aplicación efectiva a las prerrogativas emanadas de la Convención. Puntualmente, las citadas autoras anotaron sobre el particular que la Corte

“en cuanto a la Ley 51 de 1981 –Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer–, ha recurrido a su aplicación en forma explícita exhortando a la utilización de este instrumento por parte de los jueces y juezas colombianos/as” (Espinosa et al., 2003, p. 663).

Así, se reitera, que todos los principios emanados de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, son aplicables a las relaciones laborales en Colombia, tanto a manera de criterio orientador, como a manera de verdadera norma jurídica aplicable para la solución de un caso concreto. No obstante, existen algunos que de manera puntual merecen una mención, dada su relevancia para el reconocimiento de los derechos de las mujeres en el ámbito del trabajo.

En tal sentido, el principio sobre el cual gira el objeto de protección de esta convención es el de la igualdad. Nótese que en el literal a) del artículo 2 se impone la obligación para los Estados de consagrar, en caso de no haberlo hecho, dentro de su constitución o cualquier normatividad, el principio de igualdad entre el hombre y la mujer, así como la exigencia de procurar para que en la realidad ese principio sea materializado; obligación que, si se observa desde lo normativo, en los artículos 13 y 43 de la Constitución Política de 1991, fue cumplida para el caso colombiano. No obstante, en la realidad se presentan innumerables situaciones que impiden una igualdad efectiva entre ambos géneros.

Señala la autora Teresa Valdés Echenique que, en virtud del principio de igualdad consagrado por la Cedaw, los países están comprometidos a promulgar leyes para prohibir la discriminación, y lograr unas condiciones equitativas para la vida en sociedad para la mujer, con la finalidad de transformar las tendencias sociales que marcan su subordinación a lo largo de la historia. Así mismo, la citada autora considera que, al consagrar este principio como base, la Cedaw

“constituye, por tanto, no sólo un tratado internacional de derechos para la mujer jurídicamente vinculante, sino que también un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos” (Valdés, 2013, p. 172).

Puntualmente sobre la aplicación del principio de igualdad en las relaciones laborales en Colombia, según las exigencias de la Cedaw, la Corte Constitucional en sentencia T-878 de 2014 puntualizó que se manifiesta a través del reconocimiento de las siguientes prerrogativas:

el derecho al trabajo con las mismas oportunidades, a elegir libremente profesión y empleo, al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones de servicio, a la formación profesional, al readiestramiento, a la igualdad de remuneración y de trato, a la seguridad social, a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo (Sentencia T-878, 2014).

Estas consideraciones jurisprudenciales guardan una relación directa con lo previsto en el artículo 11 de la Convención, según el cual, los Estados partes, en este caso, Colombia, debe procurar por todos los medios la eliminación de cualquier forma de discriminación en contra de la mujer en el ámbito laboral. Para tal efecto, el mencionado artículo impone las obligaciones que referenció la Corte Constitucional en la sentencia T-878 de 2014, pero adicionalmente, consagró el deber para el Estado de asegurar la igualdad en la esfera del derecho a la seguridad social, incluyendo lo relacionado a la enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, dentro de lo que se incluye, por extensión, al procedimiento para calificar las mismas.

Dicho lo anterior, es inadmisibles la ausencia del enfoque de género en el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, regulado en el Decreto 1507 de 2014, pues como se evidencia, la Cedaw, impuso la obligación para Colombia de adoptar en cualquier normatividad el principio de igualdad entre el hombre y la mujer; así como, la obligación de eliminar cualquier forma de discriminación en los regímenes de invalidez e incapacidades laborales, dentro de lo que, por simple lógica, se incluye también el procedimiento regulado para calificarlas.

En consonancia y como consecuencia del principio de la igualdad, la Cedaw ha fijado también como principio la no discriminación, que,

para el ámbito específico de las garantías laborales, como lo señala la autora Chamberlain (2016), “conlleva la obligación de los Estados de prevenir, sancionar y erradicar todo tipo de hostigamiento y violencia contra la mujer en el trabajo”. La consagración de este principio se fundamenta, según se lee en su parte considerativa, en los lineamientos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, específicamente, en su artículo 7 que impone la obligación a los Estados de eliminar cualquier forma de discriminación; para el caso puntual de los derechos laborales y la seguridad social, en sus artículos 22 y 23 se fija esa misma exigencia.

Dicho lo anterior, de la lectura literal de la Cedaw, se desprenden dos principios básicos: igualdad y no discriminación. Sin embargo, por parte de la doctrina se ha interpretado que, a raíz de las obligaciones emanadas de esta convención, existen otros principios aplicables para garantizar los derechos de las mujeres y eliminar las desventajas que han sufrido históricamente respecto a los hombres en los distintos estados. Así, por ejemplo, la autora Gabriela Rodríguez Huerta, ha indicado que los Jueces nacionales a la hora de aplicar alguna disposición de la Cedaw, debe tomar en consideración el principio de buena fe, la *pacta sunt servanda*, el principio de irretroactividad de los tratados, y en términos generales, cualquier principio del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (Rodríguez, 2015, p. 42). Estos principios, deben ser tenidos en cuenta, a la hora de abordar casos relacionados con derecho laboral, incluidos aquellos en que se estudie la pérdida de la capacidad laboral e invalidez de una mujer.

4. Los elementos del enfoque de género aplicables a la calificación de la pérdida de capacidad laboral e invalidez.

La Corte Constitucional dentro de su jurisprudencia ha fijado que la perspectiva de género debe utilizarse como una herramienta hermenéutica para el análisis de casos particulares y concretos, en donde “la aplicación estricta, literal y “neutral” de ciertos requisitos de la seguridad social pueden violar los derechos fundamentales de las mujeres e invisibilizar la situación de violencia y discriminación estructural a la cual se enfrentan” (Sentencia T-516, 2023). No obstante

a lo anterior, dentro de los criterios utilizados para la determinación de la pérdida de la capacidad laboral e invalidez están el técnico y el científico establecidos en el Manual Único de Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, omitiendo establecer criterios diferenciadores entre ambos géneros, a pesar de las desigualdades y discriminaciones a las que históricamente se han visto enfrentadas las mujeres en su empleo, y que, han repercutido en la generación de enfermedades que disminuyen sus condiciones físicas y mentales para desarrollar sus labores productivas.

Como se concluyó en el primer capítulo de la presente investigación, el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, regulado en el Decreto 1507 de 2014 omite tanto en la parte de valoración de deficiencias, como en la parte de la valoración del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales, adoptar criterios de género para la evaluación. Entonces, habiendo estudiado las consecuencias que se derivan de la ausencia del enfoque de género en el ordenamiento jurídico que regula el sistema de riesgos laborales en Colombia, así como, los principios de la convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (Cedaw) aplicables en las relaciones laborales en Colombia, resulta necesario concluir la presente investigación determinando cuáles elementos del enfoque de género son aplicables a la calificación de la pérdida de la capacidad laboral e invalidez, a efectos de lograr un procedimiento más justo y con enfoque diferencial para proteger los derechos laborales de las mujeres en el país.

Inicialmente, debe advertirse que dentro de la parte considerativa del Decreto 1507 de 2014 en ningún aparte se observa una fundamentación para su expedición basada en instrumentos internacionales que cobijen los derechos de la mujer. Así mismo, en el artículo 4 que consagra las normas de interpretación del manual, se omite incluir este tipo de normas. Lo mismo ocurre respecto a la mención de normas de carácter constitucional que establecen el principio de igualdad y no discriminación. En tal sentido, el primer elemento del enfoque de género que debe integrarse al Manual Único de Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, es una fundamentación en normatividad internacional y constitucional que fijen garantías para la mujer y puedan ser aplicables al derecho laboral.

Por ejemplo, para el caso de la normatividad internacional, se pueden mencionar los siguientes instrumentos aplicables en Colombia: Convenio OIT No. 3 sobre la Protección de la Maternidad, adoptado en Washington, Estados Unidos, el 29 de noviembre de 1919; Convenio OIT Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, dado en Ginebra, el 29 de junio de 1951; Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptado en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, sobre el cual se ha profundizado en el presente escrito, así como su Protocolo Facultativo adoptado también en Nueva York, el 6 de octubre de 1999; y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, dada en Belem do Pará, el 9 de junio de 1994.

Por su parte, dentro de la constitución se puede destacar el artículo 13 que obliga a las autoridades estatales para promover condiciones que permitan que la igualdad sea efectiva y real; el artículo 43 que consagra específicamente la igualdad entre el hombre y la mujer; y, el artículo 53 que establece como principio mínimo fundamental del derecho al trabajo la protección especial a la mujer.

Bajo esta misma línea argumentativa, el procedimiento de calificación de la pérdida de capacidad laboral e invalidez debe tomar como criterio las pautas establecidas por la Corte Constitucional que obligan a las distintas autoridades que intervienen dentro del Sistema de Seguridad Social Integral a aplicar la perspectiva de género en sus decisiones. Por ejemplo, en la sentencia T-516 de 2023 dicho Tribunal apuntó que “tanto los jueces constitucionales como los laborales han insistido en que es necesario y urgente tener en cuenta el enfoque de género al aplicar la normatividad sobre seguridad social” (Sentencia T-516, 2023). Dentro de esta misma providencia se destaca la siguiente argumentación de la Corte encaminada a demostrar la inexistencia de enfoque diferencial en el mencionado procedimiento:

En efecto, el sistema de seguridad social no hace ninguna diferenciación en los hechos que llevaron a la incapacidad (más allá de si se trata de un accidente o enfermedad origen común o laboral). Como se verá en la siguiente sección, lo relevante, desde la lectura literal de la norma,

es que la persona haya perdido un 50% o más de su capacidad laboral a raíz de “un accidente” o una enfermedad. Al sistema le es irrelevante si “el accidente” es un hecho de violencia contra la mujer, o un accidente de tránsito, por ejemplo. Como señalaron los intervinientes en este proceso, el sistema de seguridad social en pensiones no tiene información sobre las mujeres víctimas de violencia, y ello, de cierta forma, termina invisibilizando esa forma de violencia, la realidad de las mujeres y los riesgos específicos a los que se enfrentan (Sentencia T-516, 2023).

Estos elementos jurisprudenciales que visibilizan la necesidad de adoptar un enfoque de género en el procedimiento de calificación de pérdida de la capacidad laboral, serían fundamentales para la protección de mujeres víctimas de violencia que se enfrentan a este trámite. Nótese que en últimas, el objetivo del procedimiento regido por el Decreto 1507 de 2014 es que las personas puedan acceder a una pensión de invalidez; es de conocimiento generalizado que, de acuerdo con distintos estudios, las mujeres tienen mayores impedimentos para pensionarse, debido a la falta de condiciones equitativas para ejercer empleos, por el acoso laboral, por el dominio que ejerce la sociedad patriarcal, entre muchas otras circunstancias que les impiden una estabilidad laboral y cotización permanente al Sistema. En efecto, incorporar elementos de enfoque de género al procedimiento de calificación de invalidez, como lo señala la Corte Constitucional en la sentencia C-197 de 2023, es un mecanismo que “da respuesta a la brecha pensional que aún existe en Colombia por razón del sexo” (Sentencia C-197, 2023).

Del mismo modo, la doctrina ha aportado unos elementos propios de la perspectiva y el enfoque de género que, de manera propositiva, en el presente capítulo se concluye que pueden ser tenidos en cuenta a la hora de calificar la pérdida de la capacidad laboral e invalidez. Verbigracia, la autora Natali Niño-Patiño, sostiene que existen elementos prácticos para la comprensión y análisis de los casos en clave del enfoque diferencial de género, a saber: generar una reflexión conceptual entorno al caso en concreto, introducir la presunción por discriminación, medidas diferenciadas en clave de género, usar lenguaje inclusivo y dignificante en el procedimiento, mantener la reserva del caso, interseccionalidad, y regular actividades consideradas ilícitas, en donde muchas mujeres se encuentran desprotegidas, por las cuales no se cotiza al Sistema

General de Seguridad Social Integral, como lo puede ser la prostitución (Niño-Patiño, 2022, p. 19).

Así mismo, las consultoras de Inclusión y Equidad: Alejandra Faúndez y Marisa Weinstein, con la colaboración de Isidora Iñigo, en un estudio coordinado por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU MUJERES), lograron destacar cuatro elementos principales del enfoque de género: individualizar la demanda desde los y las titulares del derecho, identificar la particularidad del ciclo de vida, considerar el contexto social e institucional, identificar los problemas desde sus causas (Faúndez, Weinstein & Iñigo, 2012). Este último, resulta vital a la hora de abordar el análisis de la pérdida de la capacidad laboral de una mujer, sobre todo, si se trata de una víctima de violencia intrafamiliar o violencia basada en género.

En efecto, como lo explicó la Corte Constitucional en la sentencia T-516 de 2023, citada previamente, a las Juntas Regionales o Nacionales de Calificación de Invalidez le es indiferente establecer la verdadera causa de la incapacidad o invalidez, más allá de dictaminar si fue de origen laboral o no. Entonces, estas entidades terminan pasando por alto que muchas enfermedades son producto de la discriminación, violencia, intimidación, malos tratos, que son víctimas las mujeres, y que dejan secuelas considerables a nivel físico y mental. En últimas, han dado aplicación literal y de carácter eminentemente formal a las disposiciones del Decreto 1507 de 2014, el cual, omite la obligación constitucional y convencional de indagar las causas de la enfermedad bajo un enfoque de género.

Lo anterior, como lo explica el Órgano de Cierre de la Jurisdicción Constitucional, en la sentencia T-516 de 2023:

puede dejar a las mujeres víctimas de violencia que pierden su capacidad laboral en una situación de indefensión que las revictimiza y que las hace aún más vulnerables. A su vez, la aplicación de la norma sin tener en cuenta el enfoque de género, y los hechos de violencia que rodean el caso, es un desconocimiento de las obligaciones adquiridas por el Estado colombiano, que deben estar dirigidas a proteger y reparar a las

mujeres víctimas y el mandato de debida diligencia que debe prevalecer en la atención de estos casos (Sentencia T-516, 2023).

Para solucionar estas problemáticas es fundamental la incorporación de los elementos del enfoque de género expuestos a lo largo del presente capítulo, que se encuentran en instrumentos internacionales, en la Constitución Política, en las sentencias de la Corte Constitucional, y en las consideraciones doctrinales. Merece una mención especial para este caso puntual, la necesidad de incorporar los principios que se desprenden de la Convención Sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación Contra la Mujer (Cedaw) aplicables en las relaciones laborales en Colombia, como lo son: la igualdad, la no discriminación, el principio de buena fe, la *pacta sunt servanda*, el principio de irretroactividad de los tratados, y en términos generales, cualquier principio del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Conclusiones

El Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, regulado en el Decreto 1507 de 2014 omite adoptar criterios de género dentro de sus esferas de evaluación, es decir: en la parte de valoración de deficiencias, y en la parte de la valoración del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales. Esta situación, si se tiene en cuenta la existencia de un Estado Social de Derecho como lo es Colombia, desencadena en constantes vulneraciones a los derechos de las mujeres que requieren la observancia de especiales circunstancias que le han generado la incapacidad, como puede ser la violencia intrafamiliar o por razones de género.

Lo anterior deriva en claras consecuencias negativas en el ámbito jurídico y social, que se resumieron en el capítulo segundo de la presente investigación de la siguiente manera: i) en el ámbito jurídico, la contradicción existente entre el Decreto 1507 de 2014, acto administrativo de carácter general y las normas de carácter superior en que debió fundarse, como lo son, la Constitución Política y la Ley 1257 de 2008, situación que lo hace susceptible de declarar su nulidad en la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo; y ii) en el ámbito social, la no superación de las condiciones históricas de desigualdad que ha

sufrido la mujer, y que se han trasladado también a procedimientos como el de calificación de pérdida de la capacidad laboral e invalidez.

Tales problemáticas pueden ser subsanadas si al procedimiento de calificación de la pérdida de la capacidad laboral e invalidez, se le introducen tanto en lo normativo, como en su aplicación práctica, los principios emanados de la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (Cedaw): igualdad, no discriminación, buena fe, la *pacta sunt servanda*, el principio de irretroactividad de los tratados, y en términos generales, cualquier principio del Derecho internacional de los Derechos Humanos.

Del mismo modo, debe darse prevalencia dentro del mencionado procedimiento, a los postulados constitucionales que cobijan la igualdad y no discriminación para la mujer, tales como: el artículo 13, artículo 43, y artículo 53. Igualmente, debe darse aplicación a los parámetros establecidos por la Corte Constitucional dentro de su jurisprudencia, tanto en sede de acción pública de inconstitucionalidad, como en sede de tutela, que consagran la exigencia de adoptar criterios basados en género para reducir las brechas existentes para acceder al derecho a la pensión por invalidez en Colombia. Para tal efecto, es indispensable que la Junta Regional o Nacional de Calificación de Invalidez, empiecen a indagar aquellas causas generadoras de la incapacidad relacionadas con violencia de género, o factores discriminatorios en contra de la mujer, en aras de desarrollar un trámite más justo y más equitativo.

Referencias

- Blanco Serrano, J. A. (2022). *Análisis sobre la constitucionalidad de las disposiciones de los artículos 14 y 309 de la ley 685 de 2001, ¿vulneran el debido proceso probatorio de los operadores mineros?* (tesis de especialización). San José de Cúcuta, Colombia: Universidad Libre. Obtenido de: <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/22344>.
- Camacho Ramírez, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40). Obtenido de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0121-182x2017000200011&script=sci_arttext.
- Chamberlain Bolaños, C. (2016). La convención CEDAW conociendo los derechos de la mujer, un primer paso para su defensa. *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 35-51. Obtenido de: <https://revistas.uam.es/revistajuridica/article/view/6182>.
- Cornejo González, P., Cruz Duque, M. A., Cuervo D. E., Cuervo Díaz, N., Candía, R. P., Estrada Roncancio, G., Gómez Rúa, N. E., Guerrero Sabogal, S., Jiménez Uribe, I.C., Maldonado Posada, E., Montoya Giraldo, J. E., & Orduz García, C. E. (2020). *Sistema de riesgos laborales en Colombia*. En C.A. Cuervo, D. E. & Cuervo Díaz, N (Ed.), Bogotá D.C., Colombia: Tirant lo Blanch.
- Decreto 1295. (22 de junio de 1994). Ministro de Gobierno. *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No. 41.405, del 24 de junio de 1994. Obtenido de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html.
- Defensoría del Pueblo de Colombia. (2016). *La calificación integral y la pensión de invalidez*. Bogotá D.C., Colombia: Defensoría del Pueblo. Obtenido de: <https://repositorio.defensoria.gov.co/bitstream/handle/20.500.13061/298/>

La_calificacion_integral_y_la_pension_de_invalidez.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Espinosa Pérez, B., Oyuela Taborda, L. & Tapias Torrado, N. (2003). Concepto sobre la ratificación del protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. *Vniversitas*, 105 (1), 651-688. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82510522>.
- Faúndez, A., Weinstein, M. & Iñigo, I. (2012). *Ampliando la mirada: la integración de los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos*. Santiago, Chile: Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU MUJERES). Obtenido de: <https://bibliotecadigital.indh.cl/server/api/core/bitstreams/b76d9302-9818-4afe-a162-563f4cee9bbb/content>.
- Gaona Díaz, L. L., Martínez Rodríguez, N. A., Giraldo Luna, C. M., Rodríguez Maestre, Y. C., Velásquez Barinas, L. F. (2023). Análisis médico-jurídico del proyecto de reforma del Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y ocupacional en Colombia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 13(1), 1-12. Obtenido de: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/9971.
- Gayoso Doldan, M., Rodríguez, S., Fernández Felipe, C. & De La Cruz, L. (2015). Desigualdad de género en las actividades de prevención de riesgos laborales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238). Obtenido de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2015000100002&script=sci_arttext&tlng=pt.
- González Gómez, M. F. Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 89-114. Obtenido de: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion5.pdf>.

- Ley 100. (23 de diciembre de 1993). Congreso de la República. *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No. 41.148 del 23 de diciembre de 1993. Obtenido de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html.
- Lopera Vélez, M. I. y Estrada Jaramillo, L. M. (2015). Derechos Laborales y de la Seguridad Social para las mujeres en Colombia en cumplimiento de la Ley 1257 de 2008. *Revista de Derecho*, 44 (1). Obtenido de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-86972015000200011&script=sci_arttext.
- Niño-Patiño, N. (2022). Elementos del enfoque de género en clave constitucional. *UNA Revista de Derecho*, 7(1), 10-37. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/1992/59883>.
- Rodríguez Huerta, R. (2015). *La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. México D.F, México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Obtenido de: https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/fas_CSUPDH6-1aReimpr.pdf.
- Sentencia C-197, (1 de junio de 2023). Corte Constitucional. Sala Plena. M.P.: Juan Carlos Cortés González. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente D-14828. Obtenido de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-197-23.htm>.
- Sentencia C-252, (6 de junio de 2019). Corte Constitucional. Sala Plena. M.P.: Carlos Bernal Pulido. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente LAT-445. Obtenido de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/c-252-19.htm>.
- Sentencia T-095, (16 de marzo de 2018). Corte Constitucional. Sala Sexta de Revisión. M.P.: Gloria Stella Ortiz Delgado. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-6.434.190. Obtenido de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-095-18.htm>.
- Sentencia T-250, (5 de julio de 2022). Corte Constitucional. Sala Octava de Revisión. M.P.: José Fernando Reyes Cuartas. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-8.544.082.

Obtenido de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-250-22.htm>.

Sentencia T-402, (16 de noviembre de 2022). Corte Constitucional. Sala Novena de Revisión. M.P.: Natalia Ángel Cabo. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-8.720.384. Obtenido de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-402-22.htm>.

Sentencia T-406, (5 de junio de 1992). Corte Constitucional. Sala Primera de Revisión. M.P.: Ciro Angarita Barón. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-778. Obtenido de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-406-92.htm>.

Sentencia T-425, (29 de noviembre de 2022). Corte Constitucional. Sala Sexta de Revisión. M.P.: Hernán Correa Cardozo. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-8.632.668. Obtenido de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-425-22.htm>.

Sentencia T-516, (28 de noviembre de 2023). Corte Constitucional. Sala Primera de Revisión. M.P.: Natalia Ángel Cabo. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-9.376.569. Obtenido de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-516-23.htm>.

Sentencia T-878, (18 de noviembre de 2014). Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. M.P.: Jorge Iván Palacio Palacio. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-4.190.881. Obtenido de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-878-14.htm>.

Valdés Echenique, T. (2013). La CEDAW y el Estado de Chile: viejas y nuevas deudas con la igualdad de género. *Anuario de Derechos Humanos*, 9 (1), 171-181. Obtenido de: <https://sisnet.uchile.cl/index.php/ADH/article/view/27042>.